

Le système italien de relations industrielles de 1969 à 1977

Danielle Picard

Volume 33, numéro 2, 1978

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/028865ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/028865ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Picard, D. (1978). Le système italien de relations industrielles de 1969 à 1977.
Relations industrielles / Industrial Relations, 33(2), 255–280.
<https://doi.org/10.7202/028865ar>

Le système italien de relations industrielles de 1969 à 1977

Danielle Picard

« Italie, laboratoire social de l'Europe » (E. Kassalow¹); Italie, pays de paradoxes où « la crise attaque plus gravement le taux mais aussi la masse des profits que le pouvoir d'achat de la population » (D. Motchane²); Italie, une « voie à la démocratie industrielle » (D. Weiss³).

L'ensemble de ces affirmations témoigne de l'intérêt que peut susciter une étude des rapports sociaux italiens, qui depuis l'« automne chaud » 1969 ont été profondément transformés dans leur physionomie et leur dynamique. Également attirés par la vitalité des relations industrielles de ce pays, nous nous proposons d'étudier successivement : — la physionomie des relations industrielles italiennes actuelles et — la dynamique des rapports entre partenaires sociaux italiens. Nous terminerons en nous interrogeant sur les possibilités de réalisations de la voie italienne à la « démocratie industrielle ».

LA PHYSIONOMIE DES RELATIONS INDUSTRIELLES ITALIENNES ACTUELLES

L'aspect des relations industrielles italiennes actuelles a été profondément marqué par l'apparition de nouvelles formes de représentation dans les usines, à la suite des conflits sociaux de l'« automne chaud ». Quelques mois plus tard, la loi du 20 mai 1970 — plus connue sous le nom de « statut des droits des travailleurs » — est venue codifier la reconnaissance du droit syndical dans l'entreprise. L'unité à la base qui caractérise ces nouvelles formes d'organisation ouvrière a stimulé le rapprochement des organisations syndicales au sommet.

Nous préciserons ces traits principaux de la physionomie des rapports sociaux italiens en présentant : — les partenaires sociaux en présence, en insistant plus particulièrement sur la question de l'« unité syndicale » au sommet, — les caractéristiques de l'« automne chaud », origine des rapports sociaux italiens actuels, — une étude des nouvelles formes de représentation ouvrière et du « statut des droits des travailleurs ».

* Danielle PICARD, D.E.S.S. Gestion des ressources humaines, U.E.R. Économie générale et Gestion, Université de Paris I, Panthéon-Sorbonne.

** Résumé d'une recherche effectuée dans le cadre du séminaire de relations industrielles dirigé par Dimitré WEISS, V.E.R., Économie générale et Gestion, Université de Paris I, Panthéon-Sorbonne.

Les partenaires sociaux italiens

Afin d'atténuer le caractère assez descriptif de cette partie, nous ne donnerons que les traits principaux des partenaires sociaux en présence: — le patronat; — le gouvernement; — les syndicats de travailleurs; — les partis politiques.

L'étude des syndicats de travailleurs sera complétée par une analyse du problème de l'«unité syndicale», facteur important de l'état actuel des relations industrielles italiennes.

«Le recouplement de la sphère d'action du système de relations industrielles avec celle du système politique»⁴ de plus en plus large en Italie nous a conduit à étudier ici l'action des partis politiques dans l'entreprise.

PRÉSENTATION DES ORGANISATIONS PATRONALES ITALIENNES

En Italie, les organisations patronales sont réparties entre le secteur privé et celui semi-public.

La «*Confindustria*» (confédération de l'industrie) dont font partie les entreprises du secteur privé. Elle comprend non seulement des entreprises de grande taille (Fiat, Pirelli, Montedison,...), mais aussi de petites entreprises. On lui a longtemps attribué une attitude particulièrement intransigeante à l'égard des syndicats de travailleurs. Elle s'est «modernisée» depuis l'accession de Giovanni Agnelli (P.D.G. du groupe Fiat) à la présidence de l'organisation. Les frères Agnelli ont toujours représenté l'aile progressiste de la Confindustria (acceptation des syndicats en tant que partenaires à condition que ceux-ci s'engagent à la «paix sociale»).

La «*Confapi*» (confédération des petites entreprises) regroupe les petites entreprises qui ne veulent pas faire partie de la Confindustria. Le contenu des accords qu'elle signe avec les syndicats est en général légèrement moins favorable aux travailleurs que celui des accords signés par la Confindustria.

Pour ce qui est des entreprises du secteur semi-public, une loi de 1956 les a obligé à s'organiser séparément de celles du secteur privé.

L'«*Intersind*» est l'organisation patronale des entreprises du groupe I.R.I. (Institut pour la Reconstruction Industrielle). L'«*Asap*» est celle du groupe E.N.I. (Office National des Hydrocarbures). Leurs accords servent généralement de modèle à ceux du secteur privé.

Les organisations patronales du secteur semi-public ont traditionnellement une attitude plus souple à l'égard des syndicats que celles du secteur privé.

L'évolution des relations industrielles de l'après-automne 1969 a surtout fait peur au patronat des petites entreprises privées. Comme le souligne Gino Giugni, «on trouve les petites entreprises effrayées par les coûts et l'étendue de concessions, comme celles du droit d'assemblée, des absences rétribuées ou de la protection des responsables

syndicaux dans l'entreprise, qui étaient susceptibles de créer des complications de gestion ou d'altérer le modèle traditionnel de relation entre direction et syndicats»⁵.

Le patronat des grandes entreprises privées tend, depuis l'«automne chaud», à mieux accepter le partenaire syndical et essaie de s'aligner sur la position des organisations patronales du secteur semi-public.

LE GOUVERNEMENT

L'étendue du secteur public dans l'industrie italienne laisse supposer une large intervention gouvernementale. Cependant, l'instabilité gouvernementale italienne, le «clientélisme» rendent difficile une définition de la position-type de ce partenaire social.

LES SYNDICATS DE TRAVAILLEURS

Unis par le pacte fédératif du 4 juillet 72, les principaux syndicats de travailleurs forment un front unitaire qui est une des caractéristiques principales du mouvement syndical italien actuel. Les trois centrales syndicales qui forment ce front sont la C.G.I.L., la C.I.S.L. et la U.I.L.; nous les présenterons avant d'examiner les conditions de l'unité syndicale.

a) Présentation des principaux partenaires syndicaux

— La Confédération générale Italienne du Travail: C.G.I.L.

Elle compte aujourd'hui plus de trois millions d'adhérents. C'est la principale centrale syndicale italienne. Elle regroupe essentiellement l'ensemble du courant communiste et une partie du courant socialiste du mouvement syndical. L'extrême-gauche (surtout celle du P.D.U.P.: Parti D'Unité Proletarienne) y est également représentée, mais elle est minoritaire. Grosso modo, la répartition est la suivante: 2/3 de communistes pour 1/3 de socialistes et de gauchistes.

Cette existence de divers courants politiques n'a pas empêché la C.G.I.L. d'être le syndicat italien où la prise de décision connaît la plus grande cohésion.

Être un «syndicat de classe», telle semble être la volonté de la C.G.I.L.; dès son origine, elle a cherché à représenter les intérêts des «deshérités»: chômeurs, journaliers-agricoles, méridionaux... en même temps que ceux de tous les travailleurs. Cette conception se reflète dans ses préférences pour les représentations de type unitaire.

La C.G.I.L. a énormément investi dans sa formation syndicale, à tous les niveaux de militance. La nature de cette formation est à la fois idéologique et technique. La plupart de ces cours sont faits par des militants C.G.I.L.; de nombreux locaux destinés à cet effet permettent leur diffusion; les plus célèbres sont ceux du centre de formation d'Ariccia, près de Rome, où sont effectués des séminaires de plusieurs jours. (Le centre est équipé de chambres destinées à loger les élèves.)

Cette formation est complétée par une presse assez riche : — les *Quaderni di rassegna sindacale* paraissant tous les deux mois traitent de thèmes classiques de l'histoire du mouvement ouvrier italien : les réformes, les structures syndicales, l'unité... ; — les *Proposte* qui reprennent certains textes des «quaderni» ; — *Rassegna sindacale*, hebdomadaire traitant de question d'actualité syndicale ; — la *Collana di attualità sindacale* destinée à la vulgarisation des problèmes syndicaux actuels.

— La Confédération Italienne des Syndicats de Travailleurs : C.I.S.L.

Elle compte aujourd'hui plus de deux millions d'adhérents. À son origine, cette confédération représentait la tendance catholique du syndicalisme italien et était très proche des milieux de la démocratie chrétienne. Progressivement la C.I.S.L. s'est dégagée de ces attaches et on peut même dire qu'elle a, maintenant, une attitude très critique à l'égard du gouvernement.

Actuellement le courant démocrate-chrétien est minoritaire au côté de la gauche syndicale catholique et des socialistes. L'extrême gauche est également présente à la C.I.S.L., de façon minoritaire.

Fondée afin de contrer l'action de la C.G.I.L., la C.I.S.L. est longtemps paru anti-communiste.

Depuis les événements de 1969, la C.I.S.L. a adopté une attitude nettement plus combative que par le passé. Cette transformation s'est surtout effectuée dans les fédérations de l'industrie (en particulier chimie et métallurgie) et dans les unions locales du nord.

La tendance démocrate-chrétienne est encore bien implantée dans la fonction publique et dans les fédérations agricoles du sud.

Cette évolution à gauche de la direction de la C.I.S.L. a entraîné la création d'un groupe dissident qui lui reproche d'être trop proche de la C.G.I.L. La C.I.S.L. à l'heure actuelle est divisée en deux tendances : — *le mouvement 1* : majoritaire, qui représente les thèses de l'aile gauche ; — *le mouvement 2* : qui représente la minorité conservatrice démocrate-chrétienne. Ces divergences constituent un handicap auquel il a été tenté de remédier par des discussions sur les points de désaccords.

Le contenu des cours de formation de cette centrale est assez peu politisé et d'une grande valeur technique. Le « Centre d'études syndicales de Florence » créé en 1951 est une véritable école préparatoire des futurs dirigeants syndicaux ; (il peut recevoir de nombreux élèves et les loger). Parmi les enseignants on compte souvent des spécialistes des problèmes du monde du travail, ayant des affinités particulières avec cette confédération.

Sur le plan de la presse, la revue de la C.I.S.L. la plus importante est l'hebdomadaire *Conquista del lavoro*.

— *L'Union Italienne du Travail: U.I.L.*

Elle compte actuellement moins d'un million d'adhérents. Elle a été créée en réaction au pro-communisme de la C.G.I.L. et à l'attitude pro-gouvernementale de la C.I.S.L.

Elle est actuellement composée de socialistes (majoritaire), de sociaux-démocrates et de républicains. L'existence de ces trois courants posent de nombreuses difficultés. C'est surtout la question de l'unité syndicale qui a créé le plus de remous: les socialistes étant « pour » et les deux autres tendances « contre ». Afin de pallier des dysfonctionnements dans la prise de décisions, le congrès de 73 a décidé que les séances du comité central ne seraient pas valables si la représentation est inférieure à 2/3.

Ses revendications sont généralement modérées. Elle adopte de plus, une position très réservée sur les phénomènes nouveaux issus de l'« automne chaud » (comme la nouvelle forme de représentation ouvrière par exemple). Sa formation syndicale était peu développée, mais elle a été amenée à faire un effort sur ce point depuis l'unité syndicale.

La revue *Lavoro italiano* (bi-mensuelle) est sa publication la plus importante.

b) *L'unité syndicale*

L'unité des syndicats au sommet est apparu après 1969, comme un complément indispensable aux nouvelles formes de représentation ouvrière de type unitaire, réalisées à la base.

Il s'agit d'un thème déjà ancien dans l'histoire du mouvement syndical italien. Dès 1950, les trois principales confédérations ont jugé l'unité nécessaire. Cependant, elle n'en ont pas la même conception. La C.G.I.L. est favorable à l'unité organique qui rend l'action syndicale plus efficace et elle essaie de ramener les dissidents en son sein. La C.I.S.L. veut une union des militants « démocratiques ». La U.I.L. cherche à rassembler les militants socialistes.

Durant les années soixante, l'entente entre ces organisations tend à s'améliorer. Ceci se traduit par un rapprochement qui se concrétise parfois par une présentation unitaire des revendications.

Après l'« automne chaud », ces trois confédérations ont compris que leur unité est devenue impérative, afin de contenir le mouvement contestataire, qui prend souvent un caractère anti-syndical. (Le phénomène s'observe surtout chez les jeunes car les militants plus âgés sont attachés à une action dans le cadre de leur organisation syndicale). Cette volonté de reprise en main a été illustrée par leur souplesse face à la mise en place des nouvelles structures représentatives en usine.

Cependant, autant l'unité syndicale s'est faite spontanément et donc sans difficultés à la base, autant celle au sommet a été pénible et demeure très relative.

De gros efforts ont été effectués dès 1969 par les trois principales centrales syndicales en vue de la réalisation de l'unité au sommet. Le renouvellement des conventions collectives de 1969 a été l'occasion d'une présentation unitaire des revendications. Il en a été de même pour les exigences de réformes sociales.

La C.G.I.L. — qui, rappelons-le, est favorable à une unité organique — propose alors de passer à une concrétisation de l'unité. La C.I.S.L. accepte à condition que le maintien de l'autonomie des syndicats reste assuré. La U.I.L. est très modérée et son aile social-démocrate y est favorable.

Le pas le plus important vers l'unité est accompli en octobre 1970 par la tenue à Florence de la première assemblée unitaire des conseils généraux des trois confédérations. Cette réunion demeurée célèbre, porte le nom de « Florence I ». Alors que le débat prenait au début un aspect assez formel, l'intervention des fédérations de la Métallurgie bouscula son déroulement. Ces derniers, favorables à une concrétisation très rapide de l'unité se sont affrontés à ceux préférant une réalisation plus prudente. La motion finale est cependant très modérée. Elle constate la volonté d'union des participants et décide de mettre en place des moyens permettant une prise de décision commune.

Après cette réunion de Florence, l'unité syndicale au sommet apparaît comme un processus irréversible. Les institutions dont elle avait décidé la création, fonctionnent : — centre de coordination des politiques syndicales ; — agence de presse commune ; — centre d'étude et de recherche. Malgré ces réalisations importantes, les divergences entre les trois confédérations créent encore de graves problèmes.

Les fédérations agricoles de la C.I.S.L., d'une part, et les sociaux-démocrates et les républicains de la U.I.L. d'autre part, émettent des réserves sur la réalisation de l'unité, rappelant que les décisions de la réunion de Florence I n'ont pas été prises à l'unanimité.

Afin de dépasser ces querelles et de faire progresser l'unité, les fédérations des métaux des trois centrales décident de fusionner rapidement et d'appliquer, à tous les niveaux, le principe de l'« incompatibilité » entre une charge syndicale et une fonction politique (parlementaire, membre du secrétariat ou présidence d'un parti, etc.). Cet événement crée des remous, surtout à la U.I.L. où l'agacement à l'égard de la fédération de la Métallurgie va jusqu'à une menace d'exclusion. (Cependant, le principe de l'« incompatibilité », qui a été admis dès 1969 pour les niveaux supérieurs des organisations syndicales, a été à la suite de cet exemple étendu à tous les niveaux, en février 1971.)

La crise de l'unité est évidente au début de 1972. La C.I.S.L. va jusqu'à proposer une dissolution de la confédération. Quant à la U.I.L., elle refuse un syndicalisme trop conflictuel. La C.G.I.L., de son côté, continue à encourager l'unité.

Pour pallier cette crise, des rencontres ont lieu. La C.G.I.L. et la C.I.S.L. proposent la réalisation d'une « Fédération des confédérations ».

Le pacte fédératif est rendu officiel, le 4 juillet 1972. Il est signé par les trois confédérations quelques jours plus tard. La fédération est appelée « Fédération C.G.I.L., C.I.S.L., U.I.L. ». Il ne s'agit pas d'une unité organique mais essentiellement d'une unité d'action. « Les domaines pour lesquels les confédérations délèguent des pouvoirs décisionnels à la fédération sont: les politiques contractuelles, les politiques de réformes, les politiques économiques et sociales, de programmation et de développement de la projection internationale de ces politiques ». L'organe de direction de cette fédération est composé de 90 membres, dont font partie les trois secrétaires confédéraux. Le secrétariat de la Fédération est composé de 15 membres (dont les secrétaires généraux des trois confédérations). Les décisions communes des organes de la fédération sont prises, généralement, à la majorité des 4/5. La structure de base demeure le conseil d'usine dont il sera question plus loin. (L'exécutif de ce conseil doit s'engager à garantir la représentation de chacune des trois organisations.)

Lors de la signature de ce pacte, les parties ont déclaré qu'il ne s'agit que d'une « solution provisoire » avant la réalisation de la fusion des trois centrales. Il doit permettre un temps de réflexion et de s'assurer que l'entente est possible entre partenaires.

Si cette « fédération des confédérations » fonctionne aujourd'hui pour ce qui est de l'unité d'actions revendicatives, on peut être pessimiste quant à une fusion organique des trois centrales.

En effet, les divergences demeurent et vont même en grandissant au fur et à mesure que la crise politique que traverse l'Italie s'aggrave.

L'évolution de l'unité syndicale en Italie dépendant du degré d'autonomie que les partis politiques veulent bien laisser aux syndicats, la prochaine réalisation de l'union organique semble donc peu probable.

LES PARTIS POLITIQUES

La place des partis politiques dans les relations industrielles prend en Italie une importance notoire surtout depuis la récente apparition de sections politiques dans les entreprises.

La « fragilité des frontières qui séparent dans l'action syndicale le politique du professionnel »⁴ a accoutumé les Italiens (contrairement aux Américains) à l'introduction des questions de politique dans l'entreprise. De plus, même si les centrales syndicales italiennes appliquent le principe de l'incompatibilité entre mandat syndical et fonction politique, leurs différentes tendances politiques sont toujours très sensibles.

En tant que « preneuse » de décisions stratégiques à impact profondément politique, l'entreprise constitue un terrain de choix pour les partis.

La présence des partis politiques dans les entreprises italiennes se fait de plus en plus sentir depuis 1970⁴. Elle est devenue évidente dès que l'unité syndicale a connu des difficultés. Il semble qu'il faut voir là plus une cause qu'une conséquence. En effet, ce n'est qu'à

partir du moment où les partis politiques ont admis le principe de l'incompatibilité, que l'unité syndicale est devenue possible. Et celle-ci a connu des difficultés dès que les partis ont jugé bon de réduire l'autonomie des syndicats.

Les principales organisations politiques introduites dans les entreprises sont: — pour le parti socialiste (P.S.I.), ce sont les N.A.S. (Nuclei Aziendali Socialisti); — pour la démocratie chrétienne, ce sont les G.I.P. (Gruppi di Impegno Politico); ils sont surtout présents dans la fonction publique; — le parti communiste italien a, quant à lui, créé des cellules politiques d'entreprise, qui sont rattachées à des cellules de zone.

Ces sections politiques d'entreprise sont surtout présentes dans les établissements où la direction ne s'y est pas opposée de façon très ferme (Alfa Romeo, Pirelli...). Leur fonction est officiellement celle de propagande. Elles disposent de locaux, panneaux d'affichage. Ces différents partis politiques justifient leur action dans les entreprises en s'appuyant sur le «statut des droits des travailleurs» (qui prévoit dans son article 1: la liberté d'expression et de propagande politique). Un projet de loi socialiste a proposé de légaliser ces sections politiques d'entreprise.

Interrogé sur ce thème, Lucio de Carlini — secrétaire de la «chambre de travail» milanaise (C.G.I.L.) — nous a déclaré: «Les rapports entre syndicats et partis politiques dans l'entreprise ne sont pas ceux de concurrence, car ces deux types d'organisation n'ont pas la même fonction. Le parti n'a pas de plate-formes de revendications comme le syndicat. Son rôle est celui d'une aide politique qui se traduit par une participation aux revendications». Ceci cadre avec la ligne majoritaire de la C.G.I.L., pour laquelle le militant syndical doit être aussi militant politique. Pour la Démocratie Chrétienne, l'explication ne saurait être la même. Ses sections politiques d'entreprise ont essentiellement pour rôle de concurrencer l'action des autres partis.

L'«automne chaud» 1969

Aboutissement d'une longue fermentation des conflits sociaux italiens des années 60, l'«automne chaud» 1969 s'est souvent vu attribuer l'origine des principales transformations des relations industrielles actuelles de ce pays.

Nous nous efforcerons de dégager les raisons principales de l'importance prise par ces événements de 1969. Elles tiennent essentiellement à: la composition de la main-d'œuvre; la «mise en marche» du conflit; la syndicalisation de la contestation.

COMPOSITION DE LA MAIN D'OEUVRE

Une conséquence directe du «miracle économique italien» (période de restructuration de l'économie italienne d'après-guerre) a été une forte industrialisation des grandes villes du nord et de leurs alentours, au détriment du sud du pays («mezzogiorno»). Ce déséquilibre nord-

sud, marque distinctive de l'économie italienne, s'est fait avec un important transfert de populations des régions défavorisées vers celles créatrices d'emplois.

Ainsi non seulement l'Italie ne dispose pas de « la valve de sécurité » qu'est la main-d'œuvre émigrée étrangère, mais encore se pose pour elle le problème d'une forte concentration d'une population « déracinée », non qualifiée (anciens ouvriers agricoles : « braccianti »), dans des zones urbaines dépourvues de structures d'accueil suffisantes.

À ce problème épineux s'ajoute celui que pose l'arrivée récente sur le marché du travail, de jeunes gens sans qualification (génération d'après-guerre).

Par leur âge moyen relativement bas et leur niveau de scolarisation plus élevé que celui de leurs aînés (école obligatoire), ils constituent un important potentiel de conflits.

L'insatisfaction de cette main-d'œuvre renouvelée (émigrés, jeunes gens) sur laquelle ne pèse pas le poids des expériences passées va transformer ces régions industrielles du nord italien en incandescents foyers d'agitation.

L'influence relativement directe des groupes d'étudiants (ayant participé aux révoltes universitaires italiennes de 1968) et de formations de la gauche extra-parlementaire sur cette nouvelle masse ouvrière contribuera, lors des premières manifestations de l'« automne chaud », à l'acuité de leur révolte.

Ces différents protagonistes constituent le « noyau » de la base ouvrière dont le rôle au début des conflits de l'« automne chaud » a été essentiel.

Comme nous aurons l'occasion de l'évoquer, ce mouvement de contestation né à la base a été rapidement canalisé par les centrales syndicales.

LA « MISE EN ROUTE » DE LA CRISE SOCIALE

Si en 1968, la colère des étudiants italiens a été vivace, elle s'est cependant perdue dans des « actions isolées et stériles »⁵. La conjonction de cette irritation avec le mécontentement latent des masses ouvrières a créé un climat de tension croissante, mais non encore explosif.

Ce n'est qu'au moment où les principales conventions collectives de branche ont dû être renouvelées (deuxième moitié de 1969) que l'agitation a atteint son sommet. (La campagne pour la réforme du système des retraites lancée en 1968, et celle pour l'abolition des zones de salaires ont mobilisé également les esprits). La vigueur du mouvement des métallurgistes pour la révision de leur contrat s'est propagée dans d'autres secteurs et a créé en automne une situation de conflit généralisé.

L'« automne chaud » italien apparaît donc « soigneusement planifié dans ses objectifs et dans ses modalités techniques »⁵.

PHÉNOMÈNE DE SYNDICALISATION DE LA CONTESTATION

Rejetant les structures traditionnelles de représentation essentiellement défensives, la base va exprimer ses nouvelles exigences dans un cadre plus adapté à ses aspirations.

L'«automne chaud» verra ainsi l'apparition des C.U.B. (comité unitaire de base). C'est un organisme autonome, sans organisation bureaucratique. Pour y appartenir il n'est pas nécessaire de s'y inscrire, il suffit de participer aux actions. Il ne crée pas de discrimination entre travailleurs syndiqués ou non.

Les décisions sont prises en assemblées, qui réunissent des travailleurs et quelques éléments étudiants. Des délégués sont désignés par la base pour être les porte-paroles de ces assemblées.

Au sein du C.U.B. s'élaborent des formes d'actions nouvelles, particulièrement dures : grèves perlées, occupations d'usine, blocage des stocks à l'entrée et à la sortie du processus de production, autoréduction des rythmes...

La présence d'éléments extra-parlementaires au sein des C.U.B. peut expliquer cette préférence pour ce type d'action directe et le refus d'une négociation de forme traditionnelle. Ce «spontanéisme» qui a fait la force des C.U.B. a été aussi leur faiblesse, car ils n'ont pas survécu à la fin de l'automne chaud. Une fois la direction des opérations reprises en main, la perspicacité des syndicats italiens a précisément résidé dans l'adoption d'une même forme de représentation unitaire dans les usines. Des actions spontanées n'ont cependant pas caractérisé la généralité des conflits de 1969. En effet, dans le secteur de la métallurgie la syndicalisation de la contestation n'a pas été nécessaire, car «les syndicats étaient déjà prêts à pénétrer dans une réalité sociale chargée de mouvements et de volontés de renouveau».⁵

À travers les trois thèmes que nous venons de développer, nous comprenons non seulement l'importance prise par cette crise sociale mais nous percevons aussi certains éléments annonciateurs de la période postérieure (nouvelles formes d'organisation ouvrière d'entreprise, revendications qualitatives et émergence de la négociation d'entreprise).

**Les nouvelles formes de représentation ouvrière et
«statut des droits des travailleurs»**

La syndicalisation de la contestation en 1969 a consisté non seulement à reprendre en main l'initiative revendicative, mais aussi à en récupérer les instances représentatives de base.

S'inspirant des C.U.B. à travers lesquels s'est exprimé le déferlement contestataire de l'«automne chaud», les nouvelles formes de représentation ouvrière ont permis une démocratisation de l'organisation syndicale.

Regroupant l'ensemble des délégués d'atelier désignés directement par la base, le conseil d'usine a rendu possible un dépassement de l'infrastructure représentative traditionnelle, essentiellement défensive

et trop bureaucratique. Commissions internes et Sections syndicales d'usine ont été en effet inadéquates à l'expression des aspirations de la base.

Nous allons tout d'abord rappeler brièvement les caractéristiques des commissions internes et des sections syndicales d'entreprise. Nous analyserons ensuite les traits dominants des conseils d'usine. Nous évoquerons le rôle des conseils de zone. Nous terminerons par une présentation rapide du « statut des droits des travailleurs ».

COMMISSIONS INTERNES ET SECTIONS SYNDICALES D'ENTREPRISE

La commission interne

La commission interne d'une entreprise a pour fonction d'assurer tout d'abord « les rapports normaux entre employeur et personnel ». Elle a aussi pour charge de veiller à la bonne application des accords. Elle doit être obligatoirement consultée sur les problèmes d'horaires de travail, de règlements internes. Elle contrôle le fonctionnement des œuvres sociales de l'entreprise. Elle est également avertie des licenciements. Non seulement la commission interne a des fonctions uniquement défensives, mais encore il lui est reproché d'être un organe insuffisamment représentatif des travailleurs. Ses membres sont élus pour un mandat assez long (2 ans), par l'ensemble des travailleurs sur présentation de listes syndicales (mais aussi éventuellement sur des listes de groupes autonomes). La participation à ces élections a été généralement peu élevée.

Depuis l'apparition du conseil d'usine à la suite de l'« automne chaud », la commission interne n'a plus de raison d'être. On ne procède plus à son renouvellement. Elle n'existe plus actuellement dans le secteur industriel.

La section syndicale d'entreprise

Son introduction effective dans les entreprises italiennes date de 1955, mais elle n'y a été reconnue officiellement qu'à la suite de l'« automne chaud », par la loi du 20 mai 1970. Son rôle est essentiellement de faire du prosélytisme dans les entreprises. Ses membres sont désignés par le syndicat. Si elle représente officiellement l'unité de base du syndicat, elle tend à être aujourd'hui complètement remplacée par le conseil d'usine.

LE CONSEIL D'USINE

Le conseil d'usine regroupe tous les délégués élus par vote secret et avec des bulletins blancs, par tous les travailleurs. L'inscription à un syndicat n'est pas une condition pour être électeur. L'originalité de cette élection réside principalement dans le fait qu'elle est organisée au sein d'un « groupe homogène » qui rassemble des « ouvriers qui sont tous soumis aux mêmes conditions de travail et d'ambiance »⁶ : la chaîne, l'équipe, le bureau...

Le travailleur choisit une personne travaillant avec lui, qui lui semble être capable de représenter ses intérêts. L'élu peut ne pas être un syndiqué. (Dans la plupart des cas, les élus non syndiqués adhèrent par la suite à un syndicat). Ainsi, chaque représentant de la direction (chef d'équipe, contremaître, chef de bureau...) trouve face à lui un délégué chargé de porter les revendications du groupe. Ce délégué n'a à rendre des comptes qu'au groupe qu'il représente. Cependant, il peut être révoqué à tout moment dans le cas où il ne répondrait plus aux aspirations de l'ensemble de ceux qui l'ont élu (Afin d'éviter un « turn-over » trop important des délégués, il a été décidé dans certains accords d'entreprises que la révocation n'est possible que « si elle est demandée à la majorité des deux-tiers du groupe et ratifiée par une même majorité du conseil d'usine »⁶.)

Ces différents délégués, rassemblés au niveau de l'établissement forment le conseil d'usine (consiglio di fabbrica, noté C.D.F.) où sont alors discutés les problèmes généraux de l'ensemble du personnel et décidées les revendications de l'unité productive. L'ensemble des décisions est reporté devant l'assemblée des travailleurs, qui a charge de le ratifier.

Dans les établissements assez importants où le conseil d'usine risque d'atteindre une trop grande taille, il est procédé alors à l'élection d'un exécutif. Il s'agit d'une élection au deuxième degré effectuée parmi (et par) les membres du conseil d'usine.

Avec l'émergence de la négociation d'entreprise, le rôle des délégués est devenu de plus en plus important. Leurs attributions sont à la mesure de leur rôle. Une distribution des responsabilités est effectuée entre les délégués. Elle n'entraîne cependant pas une redistribution des pouvoirs. Si chaque délégué se spécialise dans un problème bien déterminé (organisation du travail, salubrité...), tous sont investis des mêmes compétences (pouvoir de réclamation, de revendication, de contrôle de l'application des accords...).

Malgré la reconnaissance récente de la section syndicale d'entreprise par le « statut des droits des travailleurs », ce sont les délégués (et de là le conseil d'usine) qui constituent l'instance représentative de base des syndicats.

Afin d'équilibrer la présence de chacune des trois principales centrales syndicales au sein du conseil d'usine, on procède dans la pratique de la façon suivante: en plus des élus de la base, le conseil se trouve composé de membres des sections syndicales d'entreprise (désignés par les syndicats). (Chez Innocenti, les conseils d'usine sont également composés de membres honoraires des commissions internes.)

Sur le plan syndical, les délégués sont considérés comme des relais entre syndicats et base. Ils diffusent les mots d'ordre syndicaux dans l'entreprise, et dans le sens inverse, transmettent les revendications des travailleurs aux syndicats. Le mouvement des délégués a donc permis un rapprochement du syndicat avec la base et une démocratisation de leur rapport.

Pour finir, soulignons que le délégué est plus engagé envers le groupe qu'il représente, qu'envers son syndicat.

LES CONSEILS DE ZONE

Afin de prolonger les conseils d'usine, les syndicats ont mis en place des conseils de zone. « Les zones peuvent être identifiées comme des espaces ayant des intérêts communs de production, d'emploi, organisationnels, même en dehors des découpages géographico-politiques prévus par les administrations communales et provinciales »⁶.

Ils sont chargés des revendications générales propres à la zone. Aussi le conseil de zone ne doit pas se limiter à être une structure « chapeautant » l'ensemble des conseils d'usine, « car s'il en était ainsi, on empêcherait la participation des travailleurs des professions et des collectivités où les conseils d'usine n'existent pas ».

C'est à l'initiative des syndicats et non de la base que ces conseils ont été constitués. Bien qu'étant considéré comme une « charnière essentielle » par les syndicats, le conseil de zone connaît actuellement peu de succès.

« STATUT DES DROITS DES TRAVAILLEURS »

Cette présentation de l'organisation ouvrière d'entreprise ne saurait être complète sans l'évocation de la loi du 20 mai 1970 — plus connue sous le nom de « statut des droits des travailleurs » —, qui a réellement introduit le droit syndical en Italie.

Projet de loi d'inspiration socialiste, à l'étude depuis plusieurs années et adopté après un an de débats parlementaires, le statut des travailleurs n'a apporté qu'une légère amélioration à la situation qui existait déjà depuis peu, dans de nombreuses entreprises industrielles. Il a eu cependant pour effet d'étendre ces nouvelles dispositions à de petites entreprises sur lesquelles les événements de 1969 ont eu peu d'effets.

Le titre I du statut traite « *De la liberté et de la dignité du travailleur* ». Il réaffirme la liberté d'opinion sur les lieux de travail, (déjà reconnue constitutionnellement); la fonction bien délimitée du personnel de surveillance doit être communiquée aux travailleurs intéressés; les moyens de contrôle audio-visuel à distance sont interdits; les visites de contrôle des malades sont également interdites sauf si c'est pour obtenir des informations indispensables relatives au travail; les travailleurs-étudiants ont droit à des facilités particulières...

Le titre II, « *De la liberté syndicale* », garantit le droit d'association et d'activité syndicale à tous les travailleurs à l'intérieur de l'entreprise. Les actes discriminatoires sur la base de l'appartenance syndicale, politique ou religieuse du travailleur sont interdits (des amendes sont prévues et doivent être, le cas échéant, versées au Fond de Retraites). Les « syndicats-maisons » sont interdits. Le travailleur licencié pour raison syndicale a le droit d'être réintégré à son poste s'il le désire, et percevra des indemnités.

Le titre III relatif à « *L'activité syndicale* » est le plus intéressant. C'est une codification de la représentation syndicale d'entreprise.

C'est dans le cadre des *syndicats les plus représentatifs* que les travailleurs doivent constituer leur système de représentation. Il est prévu que des *assemblées* ouvertes à *tous les travailleurs* peuvent être organisées sur le lieu de travail. Un crédit de 10 heures par an leur est attribué; au-delà, les réunions doivent avoir lieu en dehors des horaires de travail. Des référendums peuvent être effectués sur les problèmes du travail (ils doivent avoir lieu en dehors des horaires de travail). Le nombre des dirigeants de ces représentations syndicales pouvant disposer de crédits d'heures rémunérées est fixé de la façon suivante: — les entreprises ayant moins de 200 salariés bénéficient d'un dirigeant par organisation syndicale (donc généralement 3 en tout); — les entreprises dont le nombre de salariés est compris entre plus de 200 et moins de 3 000 ont un responsable par tranche de 300 (et par organisation syndicale); — les entreprises dont le nombre des salariés est supérieur à 3 000 ont un responsable par fraction de 500 (et par organisation syndicale).

Dans le premier cas, le crédit d'heures ne peut être inférieur à une heure par salarié. Dans les deux derniers cas, il ne peut être inférieur à huit heures par an. Des crédits d'heures non rémunérées dans la limite de huit jours par an peuvent être attribués à ces dirigeants, afin qu'ils puissent participer à des congrès ou des négociations. Ceux-ci bénéficient de plus d'une *protection spéciale*: leur éventuelle mutation doit faire l'objet d'une autorisation des organisations syndicales. Une réintégration est également prévue en sus des versements de dommages et intérêts (versement du salaire intégral à un fonds spécial jusqu'à la réintégration).

Ce dispositif de représentation syndicale dans l'entreprise est complété par la précision de ses moyens d'action: — droit d'affichage *libre* des textes de nature syndicale, dans l'entreprise, — mise à la disposition permanente d'un local spécial sur le lieu de travail ou à proximité, — retenue à la source des cotisations syndicales sur les salaires pour ceux qui en font la demande, — droit de collecte des cotisations et de faire du prosélytisme.

Les titres IV, V et VI du statut des droits des travailleurs sont ceux qui sont le moins souvent évoqués.

Le titre IV traite de « *Dispositions diverses et générales* » relatives à la répression de la conduite anti-syndicale, aux permissions pour les dirigeants provinciaux et nationaux. Le titre V expose les « *Normes de l'embauche* ». Le titre VI, « *Dispositions finales et pénales* », précise le champ d'application de la présente loi et expose les pénalités qu'en-court l'employeur dans le cas où il violerait ces dispositions.

LA DYNAMIQUE DES RAPPORTS ENTRE PARTENAIRES SOCIAUX EN ITALIE

En Italie, les rapports entre syndicats et patronat se font essentiellement à travers la négociation collective qui connaît depuis 1969 une vitalité particulière.

Les résultats fructueux remportés dans cette action ont encouragé les syndicats à intervenir sur des problèmes extérieurs — mais complémentaires — à ceux du monde du travail. Ils ont en effet décidé d'imposer au gouvernement italien, la mise en œuvre d'un certain nombre de réformes fondamentales pour la vie sociale du pays. Le bilan de cette opération est par contre aujourd'hui, plutôt négatif.

Le fondement du dynamisme de la négociation collective italienne actuelle se trouve à la fois dans le renouveau de sa structure et de celui de son contenu. Nous analyserons chacun de ces éléments, avant d'évoquer la stratégie syndicale pour les réformes.

La structure de la négociation collective

Les conflits sociaux de 68-69 ont remis totalement en cause la structure de la négociation contractuelle italienne qui existait depuis plus de vingt ans. Ils ont eu pour effet de privilégier la négociation d'entreprise qui, dans le système de « négociation articulée » auquel ils ont mis fin, n'était qu'un élément de complémentarité à la négociation de branche.

On assiste ainsi à un renversement de la pyramide de négociation qui est l'aboutissement d'un long processus de décentralisation dont la mise en marche est antérieure au « principe de l'articulation ». Ce dernier étant lui-même le résultat de la contestation du système précédent...

Aussi, il nous semble nécessaire d'observer cette évolution avant d'examiner les caractéristiques du système récemment mis en place.

ÉVOLUTION DU SYSTÈME DE NÉGOCIATION COLLECTIVE ITALIEN

De 1945 à 1954, le système de négociation collective italien était caractérisé par une extrême centralisation. En effet, les confédérations syndicales étant reconnues comme l'unique instance de négociation, les questions de politique contractuelle n'étaient réglées pratiquement que par des accords confédéraux. Les conventions collectives de branche ne pouvaient traiter que des problèmes de conditions de travail qui leur étaient spécifiques. Selon une pratique datant de la période fasciste, elles étaient renouvelables tous les trois ans.

Le processus de décentralisation a été amorcé en 1954 par la conclusion de conventions collectives de branche qui abordaient en plus des problèmes relatifs aux conditions de travail, d'autres domaines tels les congés, la durée du travail mais aussi les salaires.

Le début des années 60 verra la décentralisation du système de négociation. Faisant déjà preuve de sa position d'avant-garde, la Fédération de la métallurgie parvint à instaurer officiellement le principe de la « négociation articulée » énoncé en 1963 dans la convention collective de leur branche, pour la première fois.

Par ce système, il est reconnu à la négociation d'entreprise, un rôle de *complément* à celle de branche. Son objet est uniquement d'en corriger les lacunes. « La clef de voûte de ce système est représentée

par l'ingénieuse combinaison du principe de la *trêve* (consistant dans l'engagement à ne pas reposer au niveau de l'entreprise des thèmes déjà définis dans le contrat national de branche) avec le principe de *renvoi* consistant en une délimitation rigide de la négociation d'entreprise à peu de sujets, selon des procédures prédéterminées »⁷

NOUVEAU SYSTÈME DE NÉGOCIATION COLLECTIVE MIS EN PLACE EN 1969

Revalorisée par la poussée revendicative de la base ouvrière, la négociation d'entreprise prend à partir de 1969 une place de premier plan. Fondée essentiellement au cours de l'automne chaud, sur les initiatives et l'approbation des « assemblées ouvrières », elle ne se cantonne plus à des matières restreintes et prédéterminées par la convention collective de branche. L'ensemble des problèmes inhérents à l'entreprise est directement traité en son sein. Le contenu des revendications de cette période particulièrement centré sur ces questions est la preuve d'une « prise de liberté » de la négociation d'entreprise. Par rapport à la négociation de branche, sa fonction n'est plus désormais de *correction* des lacunes, mais « plutôt d'adaptation et donc de modification de cette dernière »⁸.

Ce rôle essentiel de la négociation d'entreprise est accompagné, surtout depuis cinq ans, par un phénomène de grande diffusion qui contribue à le renforcer. Certains accords, par leur important caractère innovateur vont avoir mission d'accord-pilote.

L'extension des acquis de la négociation d'entreprise à l'ensemble du secteur est largement complétée par la négociation de branche qui réapparaît au cours de 1970 avec une fonction modifiée, mais toujours importante. Son renouvellement triennal est l'occasion d'unifier les résultats des diverses négociations d'entreprise. Les rapports entre ces deux niveaux de négociation ne sont ni de domination, ni de concurrence. On constate en effet une sorte d'« osmose » entre eux, conséquence d'une substantielle homogénéité de leur contenu revendicatif⁸.

Une reprise de l'initiative interconfédérale est illustrée, plus récemment, par la conclusion de certains accords de grande importance (en 1975, l'accord sur « le salaire garanti » et celui sur « l'indemnité de contingence »).

Par rapport à la « négociation articulée », ce nouveau système prend souvent l'appellation de « négociation permanente » (de l'anglais *continuous bargaining*). Sous ces termes, on entend dire que les résultats de la négociation de chaque niveau peuvent être rediscutés, à présent, sans limitation de domaine et à tout moment.

Le principe de *trêve* syndicale perd son sens et la coordination entre les niveaux n'est plus assurée désormais par des liens juridiques (mais dépend des directives politiques des organisations syndicales). Celles-ci sont très attachées à cette nouvelle pratique. La décentralisation du système contractuel leur a permis de prendre un appui direct sur les masses ouvrières, à travers une démocratisation de leur structure représentative.

Le patronat italien de son côté est hostile à ce système. Lors des renouvellements contractuels de 72-73 en particulier, les chefs d'entreprise ont invoqué la « nécessité d'une normalisation des rapports contractuels dans l'entreprise au moyen d'engagements de paix assortis de sanction juridique et également de limites garantissant l'articulation contractuelle »⁹.

Il semble actuellement peu probable de voir prochainement de substantielles modifications dans la structure de ce système, qui fonctionne depuis déjà près de dix ans.

Le contenu de la négociation collective

Le dynamisme qui marque la nouvelle phase de négociation contractuelle italienne trouve sa concrétisation dans son contenu revendicatif. Nous nous efforcerons de souligner la progression dans le temps de l'importance qualitative de ces réalisations, au fur et à mesure que le syndicalisme italien prend une assurance grandissante.

LE CONTENU DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE PENDANT LES RENOUVELLEMENTS DE 1969

L'importante participation de la base ouvrière lors de l'« automne chaud » se constate également sur le terrain revendicatif. En effet, comme dans tous les pays industrialisés, le processus de rationalisation du travail a nécessité un gros effort d'adaptation de la part de la main-d'œuvre. Mais la concordance de nombreux facteurs (forte concentration d'une population ouvrière dans les zones industrialisées du nord du pays, immigration uniquement intérieure, etc.) a permis à la masse ouvrière italienne d'exprimer son mécontentement et de donner une impulsion nouvelle aux revendications.

Le trait le plus frappant de l'ensemble des exigences de l'« automne chaud » est son caractère égalitaire. Il se révèle à trois niveaux étroitement reliés entre eux : — les revendications salariales ; — les revendications relatives aux qualifications ; — les revendications prenant en compte la situation de l'homme dans le milieu de travail. Ils constituent les principaux piliers des revendications de cette période.

Les revendications salariales

Traduisant une orientation encore très « quantitative » des réclamations de 68-69, les revendications salariales sont celles qui reflètent de la façon la plus immédiate cet aspect « égalitaire ». Reprises sous le slogan « des augmentations égales pour tous », elles visent à des augmentations de salaire non en pourcentage, mais *fixes* pour toutes les catégories. Elles révèlent également une modification dans les objectifs, significative de la participation de la base ouvrière ; en effet « les réclamations des travailleurs ne tendent pas tant à réaliser un ajustement du salaire aux augmentations de la productivité... (mais plutôt) à une rémunération liée à la pénibilité et à l'effort physique et mental requis par la prestation »⁸.

Les revendications relatives au système de qualifications

En 1969, la remise en cause du système de qualifications s'est orientée principalement vers deux propositions : — une plus grande égalité entre l'évaluation des ouvriers et celle des employés ; — une réduction quantitative de l'éventail des qualifications par une élimination des catégories inférieures, illustrée par le mot d'ordre : « passage de catégorie pour tous ». Cette contestation de l'évaluation des emplois sera encore plus ambitieuse par la suite, et ceci dès 1970.

Les revendications prenant en compte la situation de l'homme dans le milieu de travail

Elles ont pour objectif d'éliminer (ou au moins de réduire) les naissances créées par le système productif sur la santé des travailleurs, par le contrôle des conditions de travail. Jusqu'alors les revendications portaient en ce domaine, sur l'attribution de primes (pour travaux dangereux, par exemple). Le but n'est plus à partir de l'« automne chaud » celui d'une « monétisation de la santé » mais celui d'une tutelle de la santé aussi bien physique que psychique. Bien qu'étant alors originales, ces revendications de « santé en usine » ne sont cependant que le principal signe avant-coureur de celles qui réclameront le contrôle de l'organisation de travail.

Nous recensons également des revendications plus traditionnelles, émises lors des renouvellements des contrats de 1969 : — contestation du caractère pseudo-scientifique sous-jacent au système de travail aux pièces ; — propositions de réduction des horaires de travail graduées en périodes brèves, généralisation des « 40 heures » par semaines ; — élargissement de la période de congés payés (but d'alors : trois semaines pour tous), l'amélioration du régime de congés pour maladie et de celui pour accidents de travail.

Une autre série de revendications non moins importantes marque cette période ; c'est celle concernant la mise en valeur des droits syndicaux. Il ne s'agit pas uniquement de parvenir à imposer le respect de certains droits traditionnels (droits d'affichage, locaux etc.) mais surtout à instaurer une réelle liberté syndicale dans l'entreprise (condamnation des « actes discriminatoires », interdiction des syndicats dits « jaunes ») et à réunir toutes les conditions nécessaires à son activité. La plupart de ces droits syndicaux seront d'ailleurs repris largement par « le statut des droits des travailleurs » (loi du 20 mai 1970) qui les codifiera.

La nature égalitaire propre à une grande partie de ces revendications révèle l'importance de l'impulsion de la base dans l'élaboration des plates-formes revendicatives et à fortiori (?) l'extrême souplesse des centrales syndicales. Celles-ci ne semblaient pas particulièrement désireuses de mettre en valeur des « exigences égalitaristes ». Acceptant de les interpréter dans leur sens premier de « solidarité de la classe ouvrière », elles ont souvent souligné certains de leurs inconvénients. Pour la remise en cause du système de qualification par exemple, elles insistaient en particulier sur la tendance à la création d'évaluation de postes propres à chaque entreprise. En acceptant ce compromis, le syndicat parvient à faire siennes des revendications exprimées par la base.

Cependant, si sur le plan de la participation de la base ouvrière (et par la combativité qui l'a caractérisée) la transformation qualitative de la négociation collective en 1969 est importante, sur celui du contenu revendicatif elle est relativement modeste. Bien que très importantes, ces revendications largement reprises dans le contenu des conventions collectives signées en 1969, ne présentent pas encore la particularité qualitative qui deviendra rapidement leur caractéristique.

Il s'agissait principalement à ce moment là d'étendre et de généraliser des conquêtes réalisées dans certaines entreprises. Aussi le contenu revendicatif rappelle souvent celui des requêtes formulées dans celles-ci lors des conflits des années immédiatement précédentes.

CONTENU DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE SUR LA PÉRIODE 1970-1972

Les résultats de l'«automne chaud» ayant été très positifs pour les travailleurs, il s'agit maintenant pour les syndicats de maintenir et même de renforcer le rapport de force encore en leur faveur. Ayant définitivement repris en main le processus revendicatif, ils sont à l'origine d'une série d'exigences toujours plus ambitieuses. Leur action s'effectue dans un véritable consensus avec la base, qui sans être cette fois à l'initiative des revendications participe néanmoins à l'élaboration des résolutions, au sein des nouvelles structures de représentation mises en place dans les entreprises.

Cette nouvelle période est celle de «codification et de consolidation des acquis et des aspirations du mouvement de 1969»¹⁰. Aux anciennes revendications s'en ajoutent de nouvelles. Parmi les anciennes, on constate la présence en bonne place, des réclamations d'augmentation de salaires (de caractère toujours égalitaire), d'obtention de primes (pour travaux durant des jours fériés par exemple), d'indemnité de transport ou de repas, etc. Elles ne sont cependant plus en premier plan.

Mais on observe également une expansion des contenus revendicatifs d'entreprise (déjà prédominants en 1969). En effet «la tendance de fond de la négociation d'entreprise semble sortir dans le courant 1970, de la sphère essentiellement tarifaire qui l'avait encore caractérisée dans les deux années 1968-1969, pour entrer dans celle de la négociation qui concerne directement la structure normative sur laquelle se régit l'organisation de la prestation de travail»⁸.

Le comportement revendicatif devient plus ambitieux, passant d'une simple opposition à une véritable contestation de l'organisation de travail. C'est le résultat d'un mûrissement des contenus de la négociation collective de l'année 1969. Par le refus de monétiser l'aggravation des conditions de travail, par la remise en cause du système de classification ou même encore par la contestation (déjà moins récente) du «travail aux pièces», on s'attaquait clairement à l'organisation de travail. Maintenant les syndicats entendent bien la contrôler. Ils visent à limiter l'exercice du pouvoir du management en ce domaine.

Ceci est fort bien illustré par le contenu des revendications. Ainsi les exigences de «santé en usine» (de 1969) que nous avons qua-

lifiées de « principal signe avant-coureur » des réclamations futures présentent maintenant un caractère plus précis. En effet « la négociation de l'ambiance de travail concerne tout le complexe des facteurs de nocivité pesant sur la prestation du travail ouvrier: elle touche non seulement des facteurs de nature physique (lumière, bruits, température, ventilation) et spatiale (local, aération) mais aussi les conditions de travail ne concernant pas l'ambiance au sens propre ». ⁸. Il s'agit des conditions organisationnelle et technologique (rythmes, contenus, fatigue, monotonie) qui déterminent le niveau de pénibilité, physique et psychique de la prestation » ⁸.

Cette période voit la constitution des registres de contrôle de nocivité (registre des données d'ambiance, livrets individuels sanitaires.). Mais elle est aussi celle où apparaît le phénomène à présent irréversible de négociation de toute modification dans l'organisation du travail de l'entreprise.

Ainsi les syndicats (en l'occurrence les délégués d'usine) doivent être consultés sur chacun des changements possibles en ce domaine (réorganisation des tâches, déplacements d'un ouvrier d'un poste à un autre). Cette stratégie syndicale qui de l'amélioration des conditions de travail s'élargit vers la discussion du mode de travail se précisera encore durant les années de crise.

De même la contestation de l'évaluation des emplois devient plus précise. Certains contrats d'entreprises très importants (secteur chimique de l'E.N.I., le pneumatique de l'Italsider, Alfa Roméo...) réalisent une classification égalitaire entre ouvriers et employés à partir de critères conventionnellement déterminés (ancienneté, expérience, capacité).

Sur ce point nous constatons également une immixtion des syndicats dans la logique entrepreneuriale par la manifestation de la volonté de prendre part au processus d'évaluation et de contrôle des travailleurs, (mais en contestant la mise en place de systèmes qui établiraient une sélection fondée sur l'intégration, l'identification des objectifs des travailleurs à celui de l'entreprise).

La période 70-72 se distingue ainsi par un aspect de continuité dynamique des prétentions de 69". Le caractère qualitatif est cette fois-ci nettement plus marqué.

Le trait le plus intéressant (bien que n'étant pas encore le plus important) de cette période est l'élargissement de la négociation à un domaine nouveau: celui de l'organisation du travail. Ceci s'accompagne d'une modification du rôle du syndicat qui n'est plus limité à la défense des droits des travailleurs mais qui tend à devenir un « contre-pouvoir » dans l'entreprise. Cette conduite syndicale sera bien plus ambitieuse durant les années de crise économique.

CONTENU DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE PENDANT LES ANNÉES DE CRISE ÉCONOMIQUE (1973-1977)

Bien que l'Italie soit une des nations les moins épargnées par la crise qui a frappé l'économie mondiale depuis l'automne 1973, les syn-

dicats de ce pays ne perçoivent pas cela comme une « menace potentielle » à leur position nouvellement acquise.

Au contraire, la crise économique est pour eux le moyen de faire progresser encore plus loin leurs objectifs. En investissant le domaine de l'organisation du travail, ils se sont attribués un pouvoir de contrôle sur le « comment travailler ». En présence de la crise, ils vont l'élargir aux « où produire » et « quoi produire » (selon les termes du secrétaire national de la F.L.M. (11)). C'est donc à la politique des investissements des entreprises que les syndicats entendent à présent avoir accès. Ceci est le juste prolongement de leur stratégie nouvelle qui consiste à pénétrer dans les « prérogatives entrepreneuriales » afin d'en vérifier l'exercice.

Leur souci immédiat dans cette conjoncture bouleversée est la lutte pour l'emploi. La voie choisie par les syndicats italiens pour maintenir le niveau de l'Emploi dans le nord du pays, mais aussi créer des postes de travail dans le sud sous-développé, est précisément la revendication de contrôle des investissements.

En négociant cette décision stratégique que constituent les investissements, les syndicats peuvent en principe avoir une influence qui s'exerce en deux temps sur la politique de l'emploi de l'entreprise : — à court ou moyen terme, en veillant à ce que l'entreprise ne licencie pas le personnel de certains établissements jugés non rentables, — à plus long terme, en orientant les choix vers des investissements créatifs d'emplois.

Pour ce qui est de la localisation des investissements, on constate leur détermination d'imposer une véritable politique d'aménagement du territoire qui réduirait l'important déséquilibre existant entre le développement du nord et du sud du pays.

L'originalité de l'attitude des syndicats italiens face à la crise consiste précisément dans l'adoption d'une stratégie offensive. Par une négociation préalable à la prise des décisions capitales pour l'entreprise, dite « négociation préventive » (*contrattazione preventiva*), les syndicats peuvent prévenir des conséquences néfastes de la crise pour les travailleurs mais aussi influencer sur l'orientation de la politique managériale. Car derrière cette « cogestion de la crise » se trouve l'intervention de plus en plus ambitieuse des syndicats dans des domaines toujours nouveaux. La négociation de l'organisation du travail constitue déjà une pénétration dans l'aire des initiatives réservées traditionnellement à la direction. Celle des investissements « envahit » le niveau le plus élevé de ces décisions qu'est la politique de « devenir » de l'entreprise.

Les chefs d'entreprises italiens entendent quant à eux, ne pas laisser réduire ainsi leur domaine d'exercice de pouvoir. Leur réaction à l'égard de telles revendications est de refuser toute négociation impliquant une « expropriation de l'entrepreneuriat ». (L'« entrepreneuriale » signifie selon Dimitri Weiss : la « fonction de décision, comportant le risque, pris par le manager mais supporté par l'entreprise en tant qu'entité sociale »¹¹). Ils argumentent cette désapprobation en affirmant

que le conseil d'usine ne pourrait assumer convenablement à un tel niveau un véritable rôle de contrepartie pleinement responsable.

La réponse des syndicats sur ce point consiste à préciser leur but. Ils ne visent pas une « expropriation de l'entrepreneuriat », mais veulent être partie prenante dans les décisions stratégiques essentielles pour les travailleurs. Ce dissentiment patronal n'a cependant pas empêché une discussion effective des investissements. Les principales conventions collectives de 1976 tiennent compte de ces revendications récentes. Bien que leur formulation présente ces discussions comme un simple « droit à l'information », le fait que de tels sujets soient abordés dans des conventions collectives constitue un « pas en avant » pour les syndicats. Ils parviennent ainsi à faire reconnaître contractuellement leur accession à un droit à débattre sur ces questions fondamentales.

Nous relevons, toujours sur la même période contractuelle, un acquis de grande importance dans le domaine de la formation professionnelle (qui tend à prendre alors un sens plus large d'« éducation permanente »). Il s'agit du « droit à l'étude », plus connu sous l'appellation de « 150 heures ». Telle était en effet, la quantité prévue dans la convention collective de la Métallurgie de 1973, qui énonçait ce droit pour la première fois. En 1976 il a été porté, pour ce même secteur, de 150 à 250 heures (pour chaque travailleur). La même année ce droit est apparu dans d'autres conventions collectives (chimie), prévoyant encore 150 heures.

Ce « droit à l'étude » permet aux travailleurs de se rendre à des séances de formation. Les contenus et les modalités des cours sont conçus par les représentants syndicaux en collaboration avec le ministère chargé des problèmes d'Éducation. Perçu dans le milieu syndical comme un moyen d'« émancipation » des travailleurs, ce droit semble en effet plus proche des revendications de la base que ne l'est par exemple la négociation des investissements.

Cependant, si dans ce contexte de crise économique le syndicalisme italien a été ambitieux pour ce qui est de l'emploi et des investissements, il a, par contre, été moins exigeant en matière de salaires. En effet, à partir de 1973, nous sommes en présence d'un notable ralentissement de l'activité contractuelle sur tous les divers aspects des revendications salariales. Les renouvellements des conventions collectives portent toujours sur une politique salariale égalitaire. La solution des principaux problèmes de ce type de politique a été trouvée au niveau des accords confédéraux (comme par exemple: l'unification du système d'ancienneté entre ouvriers et employés.)

Avec l'aggravation de la crise lors de ces derniers mois le comportement des syndicats est celui d'un partenaire social qui entend bien jouer son rôle à part entière. Les concessions qu'ils ont récemment effectuées en sont une illustration (par exemple: l'accord du 26 janvier 1977 avec le patronat acceptant de bloquer l'application de l'échelle mobile pour les salaires supérieurs à 6 millions de lires par mois).

La décision syndicale de « gérer les sacrifices » actuels n'est pas en désaccord avec leur volonté de négociation des investissements (et à travers elle, de lutte pour l'emploi). En effet, les syndicats revendiquent une « politique d'austérité » qui s'intègre dans une stratégie globale visant à s'attribuer un rôle de « contrôle social » dans l'organisation de l'économie italienne, et tout d'abord de sa reconstruction.

La stratégie pour les réformes sociales

En complément à leur action sur le lieu de travail, les syndicats italiens ont décidé d'étendre leurs revendications à l'amélioration du cadre de vie des travailleurs.

C'est au gouvernement que s'adresse cette fois-ci les syndicats. Ils ne lui réclament pas des « mesures particulières » mais un ensemble de réformes fondamentales qui remettent en cause les structures économiques et sociales du pays. Ceci est d'ailleurs une des particularités du syndicalisme italien, qui dans la négociation avec le gouvernement, présente des objectifs « plus larges et plus organiques que ceux qui sont présentés par les syndicats d'autres pays dans leur action politique »¹².

Au cours des années précédant les événements de 68-69, les syndicats (en particulier la C.G.I.L.) avaient déjà ressenti la nécessité de ne pas se limiter à la seule réglementation des rapports du travail. C'est seulement à partir de 1969 (en accompagnant les mouvements d'usine) que ces réclamations de réformes sociales vont être exprimées avec le plus de clarté. Les années 70-71 ont été cependant celles où l'effort des syndicats s'est le plus consacré à la « stratégie des réformes ».

En effet, la véritable offensive des syndicats en ce domaine débute en mars 1970 par une lettre des trois confédérations au président du conseil. Il y est réclamé l'ouverture immédiate de négociations en vue de réformes sociales. Pour appuyer ces exigences, des grèves générales sont déclenchées au niveau national. Elles seront suivies par des grèves articulées dans les régions et les provinces.

Ces « revendications sociales extérieures » à l'entreprise soulèvent les problèmes causés par les dysfonctionnements des services sociaux et la mauvaise organisation des conditions de vie dans les zones urbaines. Elles remettent également en cause la politique fiscale, le déséquilibre du développement entre le nord et le sud du pays. Dans le mouvement, il sera même réclamé une réforme des mass-média.

Ce prolongement de l'activité contractuelle des syndicats peut s'expliquer par le manque d'initiatives des pouvoirs publics, mais aussi des partis politiques. Malgré le dynamisme déployé par les syndicats, cette « stratégie des réformes » n'a connu que des résultats très limités. Certaines de ces propositions ayant pris la forme de lois, n'ont cependant pas abouti (loi sur le logement, loi pour une réforme sanitaire.)

Si le syndicalisme italien n'a pu parvenir à des résultats aussi positifs que ceux obtenus par voie de négociation collective, cela tient en grande partie au fait que son interlocuteur n'est pas le même. Il s'est heurté à l'intransigeance du gouvernement qui l'accuse de « pansyndi-

calisme», et refuse de négocier des questions d'ordre social qui concernent toute la population, avec des représentants d'une couche sociale bien définie: les travailleurs. De plus, le gouvernement n'était pas la contrepartie valable pour ces négociations, « car les centres d'intérêt à accuser sont si dispersés ou souterrains que quelque soit le processus de réforme globale, il se réduit à un réseau de petits marchés, tous faits d'astuces, calculs, et transactions savantes »¹³. Dans ce cas, la mobilisation des masses ne peut être d'une grande utilité.

Les syndicats chercheront alors à compenser ces maigres résultats obtenus par la « stratégie des réformes » — qui, rappelons-le, est apparue comme complément à l'action d'usine — en les reportant dans le contenu des négociations collectives (en particulier avec la discussion des investissements).

Cependant la lutte pour les réformes a donné une véritable dimension politique au rôle des syndicats.

CONCLUSION: UNE VOIE ITALIENNE À LA DÉMOCRATIE INDUSTRIELLE ?

La place prépondérante prise par les syndicats dans les rapports du travail, l'élargissement de leur aire traditionnelle d'intervention, l'ambition de leurs objectifs conduiront-ils le système de relations industrielles italien vers un modèle particulier de « démocratie industrielle » ?

Face à la nécessité devenue de plus en plus urgente de porter les principes de la démocratie politico-économique dans le monde industriel, divers modèles sont actuellement proposés.

Par rapport au modèle « cogestionnaire » allemand, qui est aujourd'hui un des plus célèbres (en particulier celui de la loi de 1951, applicable dans le secteur minier et métallurgique), l'expérience italienne se situe sur une toute autre dimension. Tout d'abord, les syndicats italiens ne veulent pas engager leur responsabilité dans la gestion de l'entreprise. Manifestant de la répugnance à l'égard de toute forme de participation, ils ne nient pas les résultats positifs qui peuvent être obtenus avec ce système, mais affirment que ceux-ci se font au prix de la perte de leur autonomie. Ensuite, le mouvement syndical italien récuse le modèle de cogestion allemand, car il n'offrirait qu'un semblant de partage de pouvoir. À cette « démocratie dans la salle de conférence » qu'est la solution « cogestionnaire », il a préféré une « démocratie dans l'atelier ». Avec les contacts qu'il a établis avec sa base, par la force qu'il en a retirée, il a pu imposer ses principaux objectifs, et uniquement à travers des relations conflictuelles.

Ainsi, en contrôlant certaines décisions stratégiques, telles la localisation (dans l'espace et dans le temps) des investissements ou bien l'organisation du travail, le mouvement syndical italien intervient dans la prise des décisions entrepreneuriales, sans passer par le biais de la participation.

L'évolution des relations industrielles italiennes depuis l'« automne chaud 1969 » démontre que la voie à une « démocratie industrielle » dans

ce pays, est donc à la fois contractuelle et conflictuelle. Ne peut-on pas alors s'interroger sur l'avenir d'un tel modèle ?

Comme le souligne un éditorialiste de la revue socialiste *Mondo-peraio* à l'occasion de la retranscription du débat de la fondation G. Brodolini sur la « démocratie industrielle » : « aujourd'hui le syndicat a appris à ses dépens qu'il ne suffit pas de faire signer aux entrepreneurs, même avec l'aval du gouvernement, un morceau de papier contenant des engagements déterminés sur les investissements... quand manque le cadre de référence de la programmation économique »¹⁴.

Ayant ainsi atteint, à présent, le sommet de leurs possibilités en matière contractuelle, les syndicats italiens doivent trouver le moyen de consolider leurs réalisations.

Il semblerait que la solution à un tel problème ne pourrait se trouver qu'à travers une reconsidération du rôle des syndicats de travailleurs dans la vie sociale.

Au cours du débat que nous venons d'évoquer et auquel ont participé un grand nombre de syndicalistes de diverses tendances politiques, deux types de positions sont apparues : — soit les syndicats s'imposent en tant que « contrôle social » par le « maintien de leur capacité conflictuelle » sans risquer ainsi de tomber dans le « travers de la collaboration » ; — soit ils conviennent que la négociation a atteint son sommet, qu'il leur faut chercher alors de nouvelles solutions comme par exemple : une loi codifiant le rôle du syndicat en tant que « contrôle social ».

L'obstacle immédiat à la perception de l'avenir possible de la « démocratie industrielle » en Italie ne réside pas cependant dans le choix d'une de ces propositions, mais tient plutôt à la difficulté de se prononcer dans le cadre actuel d'instabilité politique de ce pays.

Quelle que soit l'issue de ce problème, le syndicalisme italien devra de plus, affronter bientôt de graves difficultés. Les concessions qu'il a été récemment amené à faire, comme l'acceptation de la modification partielle de l'échelle mobile des salaires (accord de janvier 77 avec le patronat) ont entraîné de vives réactions de la part de la base. Ensuite, la centralisation de la structure contractuelle que représente la négociation des décisions stratégiques, risque d'accroître les distances entre sommet et base. Les syndicats peuvent alors voir diminuer leur capacité de contrôle des sources de conflit, qui se recréent continuellement.

À l'heure actuelle, ils se trouvent donc pris entre la détermination du patronat de reconquérir du terrain et le danger de désaffection de la base. À ce problème s'ajoute celui de l'apparition d'un « nouveau prolétariat » (composé en grande partie de jeunes diplômés sous-qualifiés ou sans emploi). Demandant souvent des formes d'intervention et de représentation inédites, il représente un potentiel explosif que les syndicats auront du mal à contrôler.

Interrogé sur ces divers points, Tiziano Treu, professeur de droit à l'Université de Pavie, nous a déclaré : « ces éléments n'autorisent pas à prévoir un déclin des syndicats dans la société capitaliste

avancée, mais affectent certainement les points de force du modèle syndical italien. Ils risquent en effet de le rendre incapable d'affronter les nouveaux problèmes du capitalisme en crise et de gérer les nouvelles formes de conflits sociaux».

Dépendant essentiellement de l'action menée par les syndicats, la voie italienne à la «démocratie industrielle» tracée jusqu'ici, risque de se trouver compromise. Quoi qu'il en soit, le syndicalisme italien a acquis suffisamment de force pour se maintenir sur la scène sociale. Mais quelle place y occupera-t-il ?

Le degré de politisation de plus en plus élevé des relations industrielles italiennes actuelles, rajoute à l'incertitude de l'évolution de ce modèle.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

1. Everett KASSALOW, «New directions in European Unionism», the Frank Mc Callister Memorial Lecture, Roosevelt University, Labor Education Division, décembre 71, cité dans D. WEISS: «Democratie Syndicale et droit collectif du travail: le cas italien» dans la *Revue française des affaires sociales*, octobre-décembre 1974.
2. Préface de Didier MOTCHANE à l'ouvrage de D. GRISONI et H. PORTELLI: *Luttes ouvrières en Italie de 1960 à 1976*, Aubier Montaigne, 1976.
3. Dimitri WEISS: «Cogestion et participation dans le système français de relations industrielles» dans la *Revue française de Gestion*, novembre — décembre 1976.
4. Dimitri WEISS: «Centralité de l'entreprise et partis politiques» dans la *Revue française de Gestion*, mai-août 1977.
5. Gino GIUGNI: *Il sindacato fra contratti e riforme 1969-9c73*, De Donato 1973.
6. Dimitri WEISS: «Démocratie syndicale et droit collectif du travail: le cas italien» dans la *Revue française des affaires sociales*, octobre-décembre 1974.
7. Umberto ROMAGNOLI: *Lavoratori e sindacati tra vecchio e nuovo diritto*, il Mulino, 1974.
8. I.S.P.E., *Gli anni della conflittualità permanente*, Franco Angeli Editore.
9. Intervention de Tiziano TREU lors d'une table ronde sur «la struttura della contrattazione collettiva e i methodi di lotte di fronte ai rinnovi contrattuali», dans *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, juillet-octobre 1975.
10. D. GRISONI et H. PORTELLI: *Luttes ouvrières en Italie de 1960 à 1976*, Aubier Montaigne, 1976.
11. Dimitri WEISS: «Pouvoir syndical et esprit d'entreprise», dans la *Revue française des affaires sociales*, janvier-mars 1976.
12. Alessandro PIZZORNO: «Les syndicats et l'action politique» dans *Sociologie du Travail*, avril-juin 1971.
13. Umberto ROMAGNOLI et Tiziano TREU: «Il sindacato tra sistema di fabbrica e sistema politico», dans la revue *Politica del diritto*, juin 1973.
14. «Democrazia industriale e sindacato», débat dirigé par Gino GIUGNI dans le cadre de la fondation G. Brodolini, repris dans *Nuova serie dei quaderni di Mondoperaio*, 1977, n° 5.